**Deutscher Bundestag** **Drucksache 17/6466**

**17. Wahlperiode** 05. 07. 2011

# Antrag

**der Abgeordneten Caren Marks, Christel Humme, Petra Crone, Petra Ernstberger, Elke Ferner, Iris Gleicke, Gabriele Hiller-Ohm, Ute Kumpf, Franz Müntefering, Aydan Özoğuz, Thomas Oppermann, Sönke Rix, Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Stefan Schwartze, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD**

## Zeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen – Partnerschaftlichkeit stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frei verfügbare Zeit wird für die Menschen zu einer immer knapper werdenden Ressource. Die Schuljahre wurden von 13 auf 12 Jahre verkürzt, die richtige Berufswahl muss schnell getroffen werden, das Studium wurde komprimiert, der Berufseinstieg muss rastlos glücken, dann folgen Familiengründung und beruflicher Aufstieg. All das muss in wenigen Jahren gelingen. Die Arbeitswelt stellt dabei immer höhere Anforderungen an den Einzelnen und damit auch an die Familie. Die sogenannte Rush Hour des Lebens verlangt den Menschen immer mehr ab bei zunehmend ungleicher Verteilung von Zeitressourcen. Auch der 7. Familienbericht konstatierte die Notwendigkeit, das Verhältnis zwischen verschiedenen Lebensphasen und Lebensbereichen neu zu gestalten. Dabei gelte es, Optionen für mehr Teilhabe an verschiedenen Lebensbereichen vorzuschlagen, wodurch Räume für neue Mischungsverhältnisse zwischen Erwerbs- und Familienarbeit, Sozial- und Bildungszeit für Frauen und Männer eröffnet und Flexibilität der Kombinationen ermöglicht werden sollen.

Gegenwärtig gehen Zeitbedürfnisse erkennbar mit Zeitkonflikten einher.

Dabei sind Familien- und Erwerbsarbeit, bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland zwischen den Geschlechtern ungleichmäßig verteilt. Immer noch übernehmen überwiegend Frauen unbezahlte Arbeit und wenden mehr Zeit für Familien- und Hausarbeit auf als Männer, selbst wenn sie einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen (Sachverständigengutachten Erster Gleichstellungsbericht). Rollenbilder verharren hier weiter in alter Tradition.

Frauen gehen inzwischen zwar zunehmend einer Erwerbsarbeit nach. Diese besteht jedoch überwiegend in einem Teilzeitarbeitsverhältnis oder gar in einem oder mehreren Minijobs. In der Mehrzahl sind Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht existenzsichernd, weil sie häufig in Form einer kleinen Teilzeit von unter 20 Wochenarbeitsstunden ausgestaltet sind. Unter Müttern sind sogar bis zu 75 Prozent teilzeitbeschäftigt. Das macht deutlich, dass die Erwerbsarbeit von Frauen ab dem ersten Kind abnimmt und sich zur unbezahlten Familien- und Hausarbeit verschiebt, während gleichzeitig Studien aufzeigen, dass das Arbeitsvolumen der Väter sich ab diesem Zeitpunkt erhöht. Diese Entwicklung findet in der Regel aber nicht freiwillig statt. Ein Großteil der teilzeitbeschäftigten Mütter wünscht sich eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit. Väter wollen hin-

gegen ihre Arbeitszeit reduzieren. In der Realität klaffen die geleistete Wochenarbeitszeit und die Arbeitszeitwünsche somit weit auseinander. Frauen wie Männer wünschen sich aber eine gerechte und partnerschaftliche Teilung der Aufgaben sowohl in der Familie als auch in der Arbeitswelt. Einen wichtigen Beitrag zur Existenzsicherung und zur geschlechtergerechten Zeitverteilung würde ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn leisten; von ihm würden gerade Frauen überproportional profitieren. Seine Einführung ist daher zwingend geboten. Weiter muss der Gesetzgeber Regelungen treffen, die die vorhandene Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen beseitigt. Nur dann sind die Voraussetzungen geschaffen, die benötigt werden, um eine partnerschaftliche Verteilung der vorhandenen Zeitressourcen wirklich zu realisieren.

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gelingt und damit die vorhandenen Zeitressourcen partnerschaftlicher verteilt werden können, ist u. a. auch eine gesamtgesellschaftliche Debatte über die Wochenarbeitszeit erforderlich. Es bedarf der Herstellung von Strukturen, die mehr Partnerschaftlichkeit und damit auch mehr Verfügbarkeit von Zeit für beide Partner ermöglichen. So wurde beispielsweise in Frankreich im Jahr 2002 die 35-Stunden-Woche eingeführt, um den Familien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Die Wunscharbeitszeiten von Männern und Frauen bzw. Vätern und Müttern bewegen sich auch in Deutschland in einem Zeitrahmen von großer bzw. vollzeitnaher Teilzeit. Es muss im Interesse der Familien möglich sein, zunehmend in Teilzeit um 30 Stunden arbeiten zu können. Im Sachverständigengutachten zum Gleichstellungsbericht wird in diesem Zusammenhang von kurzer Vollzeit gesprochen, die im Gegensatz zur Teilzeitarbeit (zwischen 20 bis 30 Wochenstunden) ein Arbeitszeitvolumen von 30 bis 35 Stunden aufweist.

Zur Verwirklichung dieser Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern ist die Flexibilität der Unternehmen, aber auch die konkrete Vorgabe des Gesetzgebers gefragt. Ziel müssen partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle sein, die zum Beispiel Wahlarbeitszeiten im Erwerbsverlauf ermöglichen.

Die Charta für familienbewusste Arbeitszeiten, unterzeichnet von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Kristina Schröder, und Vertretern der Wirtschaft, ist hierfür nicht zielführend. Die Vergangenheit hat bereits deutlich gemacht, dass auf der Basis von Freiwilligkeit der Unternehmen keine Veränderungen erzielt worden sind. Erforderlich sind vielmehr verbindliche Regelungen, wie zum Beispiel die phasenweise Ermöglichung der Arbeitszeitreduzierung, das Rückkehrrecht in Vollzeit, verkürzte Wochenarbeitszeiten im Rahmen einer großen Teilzeit bzw. kurzen Vollzeit oder auch Arbeitszeitkonten. Damit einhergehend müssen arbeits- und sozialrechtliche Schritte geprüft werden.

Auch bei der tariflichen Gestaltung der Arbeitszeit müssen Familieninteressen und Zeitpolitik stärker berücksichtigt werden als bislang. Die Sozialpartner sollten verstärkt Arbeitszeitkonzepte auf ihre Familienfreundlichkeit hin überprüfen und Konzepte wie z. B. „Intelligente Lebensarbeitszeitkonten“ und „Optionszeiten“ einführen bzw. weiterentwickeln.

Es bedarf also der Optionen für die im Lebenserwerbsverlauf auftretenden Diskontinuitäten, es bedarf aber genauso zwingend Regelungen für deren Reversibilität. Deswegen müssen Strukturen aufgebaut werden, die diese Form der individuellen und lebensverlaufsorientierten Zeitverwendung und damit auch mehr partnerschaftliches Leben ermöglichen.

Mit der Einführung des Elterngeldes wurde ein Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet. Diese Familienleistung soll alle Eltern unterstützen, die sich in den ersten 12 bzw. 14 Monaten selbst um die Betreuung ihres Kindes kümmern wollen. Es eröffnet grundsätzlich also beiden

Elternteilen gleichermaßen diese Option. Es war dabei auch die Intention des Gesetzgebers, den Familien mit Hilfe dieser Lohnersatzleistung einen Ausgleich für die entstehenden finanziellen Einschränkungen zu gewähren. Die Kürzungen, die im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 2011 beschlossen wurden, wie etwa die Absenkung der Lohnersatzrate auf 65 Prozent und die Anrechnung des Mindestelterngeldes auf Arbeitslosengeld-II-Leistungsempfängerinnen und -empfänger, liefen dieser Intention zuwider. Auch die von Beginn an geltende Regelung des doppelten Anspruchsverbrauchs bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit der Eltern muss geändert werden. Insgesamt gilt, dass das Elterngeld noch stärker partnerschaftlich ausgestaltet werden muss, damit die Entscheidung für seine jeweilige Inanspruchnahme zwischen den Eltern gerechter werden kann.

Zur Angleichung der Zeitverteilung zwischen Müttern und Vätern und der Stärkung der Partnerschaftlichkeit ist u. a. zwingend auch ein flächendeckender Ausbau der Kinderbetreuung notwendig. In Deutschland ist noch lange kein bedarfsgerechtes Angebot, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, vorhanden. Dies betrifft sowohl die Anzahl der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze als auch die Flexibilität der Angebote. Denn die meisten Eltern wünschen sich mehr zeitliche Flexibilität bezüglich der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen (Ravensburger Elternsurvey vom Januar 2010). Häufig kollidieren jedoch die Zeiten öffentlicher Einrichtungen mit den Zeiten der Erwerbsarbeit. Hier sind entsprechende Modelle zu finden, die eine Betreuung auch zu sogenannten Randzeiten ermöglichen. Der Ganztagsbetreuungsausbau ist dafür weiter voranzubringen und ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ist gesetzlich zu verankern. Darüber hinaus muss jedem Kind ein kostenloser Platz zur Verfügung gestellt werden, um allen Kindern gleiche Chancen zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang können auch die Unternehmen einen wichtigen Beitrag durch den Ausbau betriebseigener Kinderbetreuungseinrichtungen leisten.

Eine bessere Verteilung zwischen Familienzeit und Arbeitszeit muss hergestellt werden, denn nur eine geschlechtergerechte Zeitpolitik und familienfreundliche Arbeitszeiten werden langfristig Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Von einer familienfreundlichen Arbeitskultur werden insbesondere Frauen profitieren. Nicht nur in Führungspositionen, aber dort deutlich ausgeprägt, herrschen Strukturen vor, die auf Anwesenheit, Überstunden und Arbeitsverfügbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten basieren.

Gerade deshalb ist eine neue Arbeitskultur, die nicht mehr vorrangig auf Präsenz und Überstunden, sondern mehr auf die tatsächlichen Ergebnisse der Beschäftigten setzt, besonders wichtig. Auch müssen Führungspositionen Beschäftigten offen stehen, die mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten. Noch schließen sich Teilzeit und Leitungsfunktionen zu oft aus. Beschäftigte in Führungspositionen, die selbst Verantwortung für Kinder oder Angehörige übernehmen, besitzen auch eine höhere Sensibilität für Beschäftigte in ähnlichen Lebenslagen.

Individuell erforderliche Zeit kann auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Pflege, Betreuung und Erwerbstätigkeit eine besondere Rolle spielen. Hier bedarf es weiterer gesetzlich gestalteter Rahmenbedingungen für deren Vereinbarkeit. Die steigende Zahl von Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf – bis zum Jahr 2030 ist mit einem Anstieg auf 3,27 Millionen Menschen von jetzt 2,37 Millionen zu rechnen, erfordert eine entsprechende bedarfsgerechte Infrastruktur ebenso wie Möglichkeiten von „Auszeiten“, Arbeitszeitreduzierung und einem entsprechenden Recht auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit. Ein bezahlter kurzfristiger Freistellungsanspruch von zehn Tagen

zur Organisation der Pflege ist dabei ein erforderlicher Schritt; weitere zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind vonnöten. Eine entsprechend ausgestaltete Lohnersatzleistung würde Pflegende unterstützen und Pflegearbeit als gesamtgesellschaftliche und nicht als private Aufgabe verdeutlichen. Sie wäre auch ein Beitrag, hin zu einer geschlechtergerechten Verantwortung und Übernahme von familiärer Pflege zu gelangen, wo diese erbracht werden möchte, also zu mehr Partnerschaftlichkeit.

Das deutsche Steuerrecht, insbesondere das Ehegattensplitting und die Steuerklasse V, zementieren die Schieflage der Zeitverteilung zwischen Ehepartnern. Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit von Ehefrauen ist danach deutlich unattraktiv. Denn der größte Splittingvorteil wird dann erreicht, wenn ein Partner, und dies ist in der Regel die Frau, zu Hause bleibt oder nur geringfügig dazuverdient. Damit begünstigt dieses Rollenmodell die Alleinverdiener und ganz besonders die mit höherem Einkommen. Es ist deshalb nicht mehr zeitgemäß. Auch knüpft es nicht an das Vorhandensein von Kindern in der Ehe an.

Das Ehegattensplitting muss daher geschlechtergerecht umgestaltet werden, d. h. hin zu einer Individualbesteuerung, wobei die gegenseitigen Unterhaltsverpflichtungen entsprechend steuerlich anzurechnen sind. Auch gilt es, bei der Umgestaltung notwendige Vertrauensschutzregelungen zu berücksichtigen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. ein umfassendes Konzept für Arbeitszeitmodelle vorzulegen. Dieses Konzept soll die erforderlichen rechtlichen Regelungsbedarfe enthalten, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und so mehr Partnerschaftlichkeit ermöglichen. Dabei sind die lebenslauforientierten Zeitbedürfnisse zu berücksichtigen;
2. die in diesem Zusammenhang stehenden Vorschläge der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung umgehend zu prüfen und umzusetzen und dem Bundestag einen Bericht über den Stand der Umsetzung bis spätestens Ende 2012 vorzulegen;
3. eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik zu betreiben; dazu gehören
   a) die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns als Lohnuntergrenze,
   b) die Durchsetzung von Entgeltgleichheit für Männer und Frauen,
   c) die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung,
   d) eine gendersensible Betreuung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter, insbesondere auch für Alleinerziehende;
4. umgehend einen Runden Tisch mit den Sozialpartnern zur Erarbeitung eines neuen Konzepts zur Wochenarbeitszeit in Deutschland einzuberufen;
5. die Möglichkeit, Arbeitszeitmodelle gesetzlich zu verankern, die
   – einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, eine klarere Regelung des Anspruchs auf Aufstockung der Arbeitszeit beinhalten,
   – eine verbesserte Durchsetzbarkeit des Rechts auf Teilzeit enthalten, wenn es darum geht, geschlechtergerechte Teilzeitmodelle wie beispielsweise eine Große Teilzeit (30 Stunden) umzusetzen,
   – Vorgaben für Arbeitszeitkonten einführen, die kurzzeitige Arbeitsunterbrechungen bspw. zur Organisation von Pflege und Betreuung ermöglichen,

– konkrete Anreizsysteme entwickeln, damit Betriebe – sofern von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gewünscht – Optionszeiten und Flexibilisierungsmodelle sowie Lebensarbeitszeitkonten einführen;

6. die mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2011 beschlossenen Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz rückgängig zu machen und das Elterngeld in seinen einzelnen Komponenten partnerschaftlicher auszugestalten. Dabei muss auch eine Änderung des § 4 Absatz 2 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorgenommen werden mit dem Ziel, den doppelten Anspruchsverbrauch bei gleichzeitiger Elternteilzeit aufzuheben;
7. das Pflegezeitgesetz so weiterzuentwickeln, dass u. a. jährlich ein zehntägiger bezahlter Freistellungsanspruch zur Organisation von Pflege gesetzlich verankert wird;
8. einen erneuten Krippengipfel mit Bund, Ländern und Kommunen so zeitnah wie möglich einzuberufen;
9. den Kommunen entsprechende Handlungsempfehlungen und den notwendigen finanziellen Spielraum zu geben, damit eine abgestimmte Zeitpolitik – insbesondere in Bezug auf die Abstimmung von Öffnungszeiten z. B. sozialer Einrichtungen, öffentlicher Behörden und öffentlichen Verkehrsmittel – zustande kommt;
10. sich bei den Ländern für eine beitragsfreie und auf die Arbeitszeiten erwerbstätiger Eltern zugeschnittene Kinderbetreuung einzusetzen;
11. einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung gesetzlich zu verankern;
12. das Ehegattensplitting hin zu einer Individualbesteuerung zu reformieren, und dabei Unterhaltsverpflichtungen der Ehegatten und entsprechende Bestandsschutzregelungen zu berücksichtigen.

Berlin, den 5. Juli 2011

**Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion**



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333